

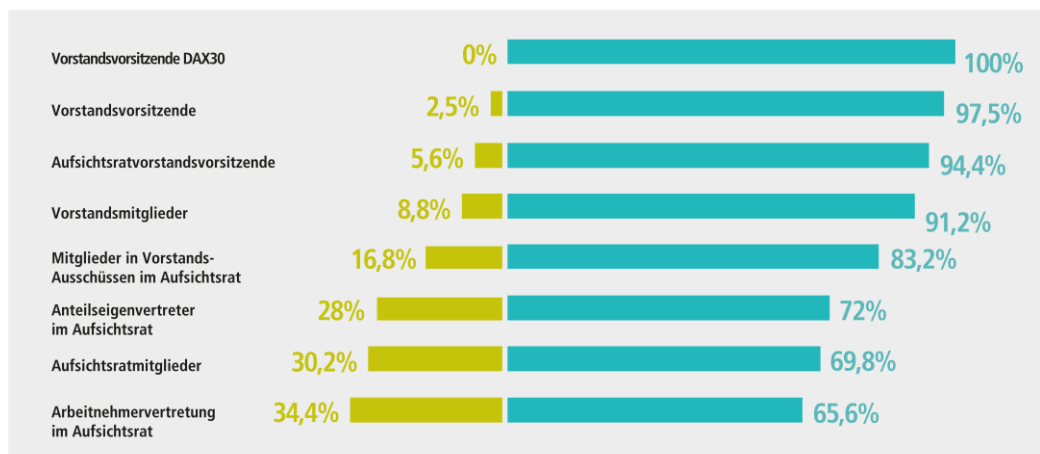
WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



Faktenblatt für Fishbowl-Methode: Positionen

In Betrieben und Verwaltungen verteilen sich Frauen und Männer ungleichmäßig auf die verschiedenen hierarchischen Ebenen. Diese ungleiche Verteilung wird auch als **vertikale Segregation des Arbeitsmarktes** bezeichnet.

Auf Posten mit hoher Entscheidungsmacht und großer Verantwortung, sogenannten Führungspositionen, sind prozentual fast nur Männer vorzufinden, Frauen hingegen sind hier unterrepräsentiert. 2019 waren gerade einmal 8,8% der Vorstände der 160 deutschen Börsenunternehmen Frauen.¹ Seit 2015 gilt eine gesetzliche Geschlechterquote von 30% für die Aufsichtsräte der großen Börsenunternehmen. Die Aufsichtsräte beraten die Vorstände, berufen aber auch Vorstandsmitglieder. Eine Studie der Allbright Stiftung zeigt, dass Aufsichtsräte, in denen gar keine Frauen vertreten sind, noch weniger Frauen (6,2%) in die Vorstände rekrutieren.



Quelle: Allbright Stiftung, Anteile von Männern und Frauen in Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen 150 deutschen Börsenunternehmen am 01.02.19

¹ Allbright 2019:

https://static1.squarespace.com/static/56e04212e707ebf17e7d7cd2/t/5caa612fb208fc87634c4dae/1554669894200/AllBrightBericht_April_2019.pdf

WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



Die wenigen Frauen in Führungsebenen stellen übrigens ein branchenübergreifendes Phänomen dar. Das heißt, dass vertikale Segregation auch diejenigen Branchen betrifft, in denen eigentlich ein ausgewogener Anteil von beschäftigten Männern und Frauen vorherrscht, wie z. B. im Finanz-/Versicherungsdienstleistungssektor. Dort liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei rund 52%, der Frauenanteil in der ersten Führungsebene jedoch lediglich bei 18%.² In Branchen, in denen Frauen die (große) Mehrheit der Beschäftigten darstellen, ist es für weibliche Beschäftigte vergleichsweise häufig möglich eine höhere hierarchische Ebene zu erreichen – jedoch nur bis zur „Gläsernen Decke“: in die höchsten Entscheidungsebenen kommen Frauen auch in den frauendominierten Berufsfeldern vergleichsweise selten. Als Gläserne Decke wird das Phänomen bezeichnet, dass Frauen trotz gleicher Qualifikationen und Karrieren nicht in die obersten politischen und ökonomischen Führungspositionen aufsteigen (können). Ursachen sind u.a. der fehlende Zugang zu informellen Netzwerken, stereotype Rollenvorstellungen (bspw. aufgrund ihnen zugeschriebener Eigenschaften oder vermeintlichen familiärer Verpflichtungen) sowie der Tatsache, dass Menschen gerne Menschen einstellen, die ihnen ähnlich sind. Das psychologische Phänomen, das unter dem Begriff „homosoziale Rekrutierung“ geführt wird, besagt, dass bei der Besetzung von offenen Stellen gerne die Personen eingestellt wird, die aus einem „sozial ähnlichen“ Kontext kommt wie die Person, die einstellt. Führungskräfte stellen gerne jüngere Kopien von sich selbst ein und schaffen so in Geschlecht, Alter, Herkunft und Ausbildung extrem homogene Verhältnisse. Dies führt u.a. dazu, dass es unter den Aufsichtsratsvorsitzenden der 160 deutschen Börsenunternehmen mehr Michaels (10) als Frauen (9) gibt. *Weiß*e Männer in Führungspositionen stellen eben immer noch am liebsten *weiß*e Männer ein.

Übrigens: Frauen sind nicht nur weniger in Führungsebenen vertreten als Männer, die wenigen Führungsfrauen sind auch noch von einem finanziellen Nachteil betroffen. Der Gender Pay Gap, der gesamtgesellschaftlich bei 21% (unbereinigte Lohnlücke) liegt, ist bei Führungskräften in Vollzeit noch höher: hier beträgt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen 30%.³

² <https://www.boeckler.de/51382.htm#>

³ https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.595014.de/18-30-3.pdf